



EMPLOI-QUÉBEC

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009•2010

**CÔTE-NORD**



**CYCLE DE PLANIFICATION 2008-2011**

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
2009-2010**

Services publics d'emploi  
et  
de solidarité sociale

**RÉGION DE LA CÔTE-NORD**

Adopté par le Conseil régional  
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord  
le 22 janvier 2009

**Coordination :**

Les membres du comité du plan d'action régional du Conseil régional  
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

**Production :**

Emploi-Québec Côte-Nord

**Réalisation :**

Direction du partenariat, de la planification, de l'information sur le  
marché du travail et du service aux entreprises

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

ISBN : 978-2-550-55192-8 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-55193-5 (en ligne)

# Table des matières

---

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR  
RÉGIONAL

## **Les services publics d'emploi et de la solidarité sociale**

- 1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS  
D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ..... 9
- 2 ÉTAT DE LA SITUATION ET PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL ..... 11

## **Les grandes orientations d'Emploi-Québec et champs d'intervention**

- 3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2009-2010  
ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES ..... 21

## **Les annexes**

### ANNEXE 1

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du  
travail ..... 39

### ANNEXE 2

Les indicateurs et les cibles de résultats ..... 40

# L

## E MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2009-2010 d'Emploi-Québec Côte-Nord.

Deuxième du cycle de planification 2008-2011, ce plan est plus que jamais une invitation à l'action, et ce, dans un contexte économique exceptionnel qui soulève des enjeux de taille pour le marché du travail.

L'agence d'Emploi-Québec, par l'entremise de ses services publics d'emploi et de solidarité sociale, joue un rôle déterminant face aux défis du marché du travail. Le vieillissement de la population active, le ralentissement de la croissance économique, la concurrence mondiale, la difficulté de recrutement et de préparation d'une relève compétente sont des préoccupations au cœur de l'intervention qu'entend mener Emploi-Québec.

Par la concrétisation de son plan d'action, l'agence mènera des actions ciblées afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes qui sont éloignées du marché du travail, d'améliorer la productivité des entreprises, de hausser la scolarisation des personnes, de restructurer les bassins de main-d'œuvre et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'année dernière aura été marquée par la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi. Ce dernier, d'une durée de trois ans, propose des moyens qui viennent élargir les efforts de l'agence. En 2009-2010, la priorité sera d'atténuer les effets de la récession sur la main-d'œuvre et les entreprises. Nous devons donc intervenir de façon proactive afin de soutenir l'ensemble de nos clientèles touchées par la crise en renforçant notre action, en augmentant l'accessibilité de nos services tout en bonifiant ces derniers.

Nous vous présentons donc le plan d'action d'Emploi-Québec Côte-Nord. Ce plan, adopté le 22 janvier 2009 par le conseil régional des partenaires du marché du travail, est maintenant renforcé par une nouvelle orientation issue du Pacte pour l'emploi Plus. Cette dernière se traduit essentiellement par la bonification déjà planifiée, et ce, dans le but de favoriser la relance économique.

Cette version du plan d'action sera présentée au conseil régional des partenaires du marché du travail à la rencontre du 28 mai 2009.

RÉGINALD CARON  
Directeur régional  
Emploi-Québec Côte-Nord

DANIELLE DELORME  
Présidente  
Conseil régional  
des partenaires du marché  
du travail de la Côte-Nord

**LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI  
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

## I PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle assume, à ce titre, la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité, tout en s'inscrivant dans les actions gouvernementales de modernisation et d'amélioration de la gestion de l'État, vise à assurer à la population des services davantage accessibles et mieux adaptés aux particularités des clientèles, et ce, au meilleur coût.

### 1.1 La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre tout en favorisant la pleine utilisation des ressources humaines du Québec.

L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. Elle fournit également une aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Emploi-Québec est une organisation gouvernementale décentralisée, présente dans le milieu tant régional que local. Elle constitue un modèle de référence grâce à la présence dynamique du conseil régional des partenaires du marché du travail et aux liens tissés avec les diverses organisations du milieu. Sur la Côte-Nord, le conseil régional est constitué de nombreux représentants à la fois de la main-d'œuvre, des entreprises, du milieu communautaire, de l'éducation et d'autres ministères dont les collaborations sont déterminantes pour atteindre les objectifs qui lui sont dévolus.

### 1.2 Les services d'emploi et de solidarité sociale

L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on trouve les services universels, les services aux individus, de même que des services aux entreprises.

Les services universels sont offerts à l'ensemble de la population et comprennent :

- l'accueil et l'évaluation initiale pour la détermination des besoins des individus;
- les services de placement en mode libre-service ou assisté;
- l'information sur le marché du travail;
- l'information sur les mesures et les services.

Les services spécialisés sont offerts aux personnes à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. On y retrouve :

- la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- les activités de formation;
- l'orientation professionnelle;
- les services d'aide à l'emploi et les projets de préparation à l'emploi;
- les subventions salariales;
- les stages en milieu de travail;
- les mesures et les services reliés à la stratégie jeunesse;
- le soutien au travail autonome;
- l'apprentissage en milieu de travail;
- le soutien du revenu.

Les services spécialisés pour les entreprises sont offerts sous forme d'aide-conseil et de mesures actives qui s'articulent autour de la préparation à

l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

D'autres services sont destinés aux entreprises où des emplois risquent d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils s'adressent en outre aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

Des services de solidarité sociale sont offerts à la population et s'organisent autour des axes suivants :

- l'aide à la personne qui consiste à offrir de l'accompagnement et de l'orientation vers les services d'emploi ou d'autres ressources en vue d'atteindre et de maintenir son autonomie financière et sociale;
- l'aide et l'accompagnement social par les programmes Devenir, Interagir et Réussir (les deux premiers s'adressent à des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail peut être envisagé à moyen et à long terme et le dernier s'adresse à ceux et celles qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui souhaitent poursuivre une formation);
- l'aide financière sous deux volets, soit le programme d'aide sociale pour les adultes seuls et les familles qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi et le programme de solidarité sociale s'adressant aux personnes qui démontrent avoir des contraintes sévères à l'emploi.

### 1.3 Les clientèles

Les services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, principalement celles qui courent un risque de chômage de longue durée. Ils s'adressent aussi aux personnes en processus de développement de l'employabilité et à celles dont les emplois sont menacés. Emploi-Québec entend porter une attention particulière à certaines clientèles visées par des stratégies gouvernementales, notamment :

- les jeunes;
- les femmes;
- les personnes immigrantes;
- les travailleurs de 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarisées;
- les autochtones.

Des services s'adressent également aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.



## 2 ÉTAT DE LA SITUATION ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

### 2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km<sup>2</sup>, la région s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55<sup>e</sup> parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles.

**TABLEAU 1  
POPULATION, RÉGION DE LA CÔTE-NORD**

	1996	2006	2007	Var. % 1996/2007
La Haute-Côte-Nord	13 619	12 429	12 301	-9,7 %
Manicouagan	36 770	32 811	32 539	-11,5 %
Sept-Rivières	36 986	34 556	34 702	-6,2 %
Caniapiscau	4 490	3 933	4 009	-10,7 %
Minganic	7 023	6 549	6 504	-7,4 %
Basse-Côte-Nord	5 835	5 665	5 613	-3,8 %
<b>Côte-Nord</b>	<b>104 723</b>	<b>95 943</b>	<b>95 668</b>	<b>-8,6 %</b>
<b>Québec</b>	<b>7 246 896</b>	<b>7 651 033</b>	<b>7 700 807</b>	<b>6,3 %</b>

Source : Statistique Canada. Estimation de la population 2008.

Administrativement, elle se subdivise en cinq MRC, soit, d'ouest en est, Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Minganic et, au nord, Caniapiscau. Le territoire de la Basse-Côte-Nord, situé à l'extrême est de la région, n'est pas encore constitué en MRC. Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2007 la population de la Côte-Nord était de 95 668 personnes, ce qui représente une baisse de 275 personnes par rapport à 2006 et de 9 000 (-8,6 %) au cours des dix dernières

années. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 6,3 % (tableau 1).

Dans cette région de ressources, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses ressources naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'existe qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources (bois, papier, aluminium par exemple) ou comme activité de sous-traitance aux entreprises d'exploitation des ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

### 2.2 Le contexte économique

Pendant quelques années, la montée des pays en émergence a eu un effet positif sur l'économie mondiale. La forte croissance de ces pays a fait grimper les prix des matières premières, ce qui a permis aux producteurs de la Côte-Nord de mieux s'en tirer malgré des coûts de production plus élevés que ceux de leurs concurrents des pays en développement.

Cependant, la longue période d'expansion amorcée dans la deuxième moitié des années 1990 s'est arrêtée brusquement à la fin de 2008, le Québec succombant à son tour à la pire crise économique qui secoue le monde depuis la Seconde Guerre mondiale. L'horizon 2009-2010 s'inscrit donc dans une perspective de récession, de pertes d'emplois et de hausse du chômage. Cette crise et l'effondrement des prix des matières premières n'ont pas épargné la Côte-Nord.

Aux États-Unis, la perte de plus de cinq millions d'emplois de décembre 2007 à mars 2009 dépasse déjà toutes les pertes subies depuis la fin des années 1950. De plus, les deux tiers des pertes d'emplois survenues depuis 15 mois se sont produites entre novembre 2008 et mars 2009. Dans la région, l'emploi a terminé l'année 2008 avec un recul de 1,0 %, une diminution qui s'est poursuivie au premier trimestre de 2009.

Dans ces circonstances, il est essentiel d'assurer un suivi très serré de la conjoncture tant au Québec qu'ailleurs dans le monde et de prendre les mesures appropriées. Il est tout aussi important de garder à l'esprit le défi démographique que le Québec et la Côte-Nord devront relever, peu importe l'évolution conjoncturelle.

## 2.3 Le marché du travail

Si, au cours des dix dernières années, l'économie québécoise a été marquée du sceau de la prospérité qui a permis de créer 471 000 emplois à temps plein et de ramener le taux de chômage à un niveau parmi les plus bas depuis les 30 dernières années, il en fut autrement dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec<sup>1</sup>. Entre 1998 et 2008, le nombre de personnes occupées a diminué de 6,0 % (-3 100 emplois) comparativement à une croissance de 19,2 % dans l'ensemble du Québec. En ne considérant que l'emploi à temps plein, la perte a été de 5,6 %.

**TABEAU 2**  
**INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

	Côte-Nord			Québec		
	1998	2008	Var. %	1998	2008	Var. %
Population active	58,8	54,7	-7,0 %	3 631,5	4 184,9	15,2 %
Emploi	51,6	48,5	-6,0 %	3 257,5	3 881,7	19,2 %
Chômeurs	7,1	6,1	-14,1 %	374,0	303,3	-18,9 %
Taux d'activité	60,9	61,5		62,5	65,7	
Taux de chômage	12,1	11,2		10,3	7,2	
Taux d'emploi	53,4	54,5		56,1	60,9	

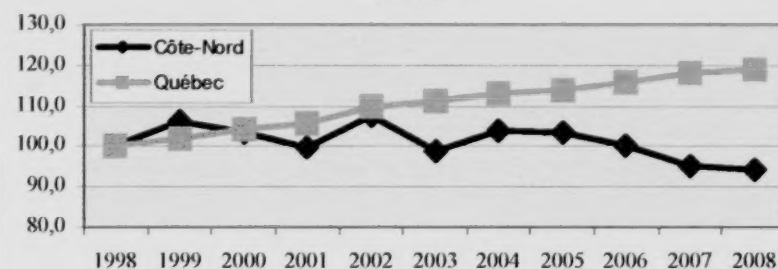
Source: Statistique Canada. Enquête sur la population active.

1. Les données sur le marché du travail sont tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Pour des raisons de fiabilité des données, les données régionales incluent toujours la Côte-Nord et le Nord-du-Québec dans une même région.

Par ailleurs, la diminution de la population et, en même temps, de la population active a permis une réduction du chômage malgré la baisse de l'emploi. Le nombre de personnes en chômage a reculé de 14,1 %, passant de 7 100 à 6 100 alors que le taux de chômage reculait de 12,1 % à 11,2 % (tableau 2). Notons qu'en 2007 le taux de chômage atteignait 8,7 % dans la région.

Pour les trois premiers mois de 2009 sur la Côte-Nord, l'emploi accuse un recul de 8,9 % par rapport aux mêmes mois de 2008 pour s'établir à 43 200. À peu près tous les secteurs de l'économie ont subi les effets de la récession économique au début de 2009. La diminution de l'emploi depuis le début de 2009 a entraîné une croissance marquée du nombre de chômeurs qui progresse de 1 200 en un an pour s'établir à 7 500 au premier trimestre alors que le taux de chômage atteint 14,8 % comparativement à 11,8 % pour le même trimestre de 2008.

**GRAPHIQUE 1**  
**ÉVOLUTION DE L'EMPLOI**  
**1998=100**

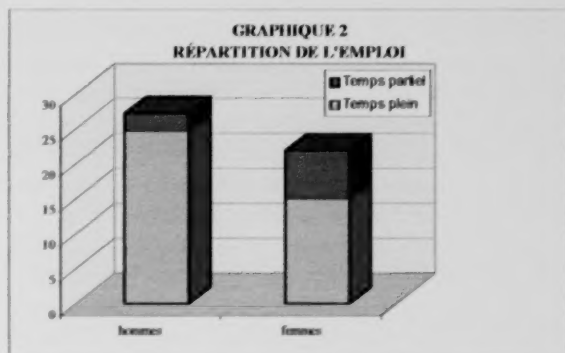


Par ailleurs, la participation des femmes sur le marché du travail régional s'est améliorée en dix ans. Leur taux d'emploi a progressé de plus de trois points de pourcentage, passant de

47,6 % à 51,1 % tandis que leur taux d'activité s'établit à 56,4 % comparativement à 53,4 % qu'il était en 1998. Quant au taux de chômage des femmes, il régresse de 1,5 point de pourcentage pour atteindre 9,3 % en moyenne en 2008. Cependant, cette augmentation est plus le fait de la baisse de la population régionale que d'une amélioration du marché du travail. En effet, le nombre de femmes qui occupent un emploi sur la Côte-Nord est demeuré pratiquement inchangé en 10 ans, augmentant d'à peine 200 pour atteindre 22 500. Les femmes occupent toujours près de 75 % des emplois à temps partiel (graphique 2) et leur niveau de salaire demeure nettement inférieur à celui des hommes.

Les moins de 30 ans éprouvent toujours des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail régional. Même si le taux d'activité de ce groupe est passé de 52,2 % à 68,9 % en dix ans, cette hausse est attribuable à la diminution importante de la population des 15 à 29 ans entre 1998 et 2008. Quant à l'emploi, il a diminué de 27,1 % (-2 600 postes) au cours de cette période. En 2008, le niveau d'emploi des 15 à 29 ans a diminué d'un millier par rapport à 2007 pour atteindre 10 100.

L'économie de la Côte-Nord, tout comme celle de l'ensemble du Québec, repose grandement sur les exportations. De ce fait, elle est fortement exposée aux aléas des marchés internationaux. En 1988, les principales industries d'exportation québécoises étaient liées aux ressources naturelles (papier



journal et aluminium). Aujourd'hui, trois des cinq principales sont des industries de haute technologie, soit l'aéronautique, les équipements de communication et les composants électroniques. Ces industries ne sont pas présentes dans l'économie de la région.

Au contraire, la structure économique de la Côte-Nord repose encore sur l'exploitation des ressources et prend toujours peu de place dans « la nouvelle économie ». Les principaux produits d'exportation demeurent le minerai de fer, le papier journal, le bois de sciage et l'aluminium. De plus, l'augmentation de la production de la plupart des entreprises régionales s'est faite principalement par des gains de productivité plutôt que par des gains d'emplois. La construction joue aussi un rôle essentiel dans l'évolution de l'emploi.

Le développement économique de la Côte-Nord s'appuie donc sur la présence de grandes entreprises de classe mondiale liées à l'exploitation de l'une ou l'autre des ressources naturelles de son territoire. Ces grands donneurs d'ordres permettent à un certain nombre de PME manufacturières de développer des spécialités et d'exporter leurs productions et leur savoir-faire aux quatre coins du monde. Toutefois, la situation géographique de la région constitue une faiblesse pour certains produits, en raison notamment de l'éloignement des marchés, et un atout pour d'autres en raison de la présence de ports de mer accessibles à l'année.

Par ailleurs, le départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs conjugué à l'exode de la population entraîne des difficultés importantes de recrutement pour les entreprises. Cette situation pourrait fragiliser certaines entreprises, principalement les PME, et freiner l'essor de certains projets d'investissement.

L'examen des principaux secteurs de l'activité économique permet de constater des situations très variables. L'industrie minière a profité d'une période de forte croissance de la demande provenant des pays en développement au cours des dernières années. La croissance des prix du minerai a permis une hausse marquée de l'exploration. Mais la récession économique mondiale a freiné brusquement cette croissance à la fin de 2008

et plusieurs mises à pied temporaires ont été annoncées. La plupart des projets d'investissement ont été reportés, à l'exception de celui de Consolidated Thompson à Fermont. Dans l'industrie forestière, le contexte est encore plus difficile. L'effondrement du marché immobilier aux États-Unis et la crise du crédit ont considérablement ralenti l'activité dans ce secteur déjà aux prises avec de grandes difficultés. Une rationalisation des activités est à envisager dans ce secteur aux prises avec des coûts de production élevés. Le secteur des pêches devrait encore connaître des fluctuations importantes selon les espèces au cours des prochaines années. La baisse de la valeur du dollar canadien sera favorable aux pêcheurs qui pourraient obtenir des prix plus élevés sur les marchés étrangers. Mais, en même temps, le ralentissement économique jouera en faveur d'une réduction de la demande et des prix.

L'industrie de la construction a connu une période de forte croissance au tournant du siècle avec les projets de la rivière Toulmoustou et l'agrandissement de l'aluminerie Alouette. Depuis, l'activité a considérablement ralenti entre 2005 et 2007. Si la situation semble s'être stabilisée en 2008 en raison principalement des travaux d'infrastructure, la mise en chantier de nouveaux projets d'envergure pourrait permettre une croissance. La modernisation de l'aluminerie Alcoa de Baie-Comeau, les travaux au complexe hydroélectrique de la Romaine et les travaux d'infrastructure viendront soutenir l'activité dans ce secteur dès 2009, et ce, durant plusieurs années.

Finalement, l'industrie touristique subit les pressions du ralentissement économique. Par contre, le développement du tourisme d'aventure et de l'écotourisme contribue à la croissance de l'industrie. De nouveaux produits tels le « Parc boréal » à Baie-Comeau et « Natashquan et l'œuvre de Gilles Vigneault » pourraient compenser le recul de certains autres produits d'appel. De plus, l'offre des croisières en eau froide sur le Saint-Laurent contribuera à une croissance du secteur sur la Côte-Nord.

Le ralentissement de l'économie mondiale rend incertaine l'augmentation de l'emploi au Québec pour 2009. Cependant, à moyen terme, les prévisions d'Emploi-Québec laissent présager une croissance de 0,8 % par année entre

2009 et 2013. Pour la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, nous prévoyons un recul d'environ 1 700 emplois en 2009 et une croissance plus soutenue par la suite. Entre 2009 et 2013, la hausse annuelle moyenne serait de 0,6 %, ce qui représente un gain total de 1 500 postes en cinq ans. L'augmentation de l'emploi permettrait une réduction du nombre de chômeurs dans la région et le taux de chômage passerait de 11,2 % en 2008 à 7,4 % en 2013 en raison de la hausse de l'emploi, mais aussi de la diminution de la population.

## 2.4 Les enjeux du marché du travail

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec Côte-Nord au cours des trois prochaines années. En effet, certains problèmes d'ordre plus structurel, touchant l'ensemble de la population ou des groupes particuliers de celle-ci, feront l'objet d'une attention particulière de la part d'Emploi-Québec. Nous pensons plus précisément aux défis que posent le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée, le rehaussement de la scolarité, la restructuration des bassins de main-d'œuvre ainsi que les disparités régionales et la lutte à la pauvreté.

## 2.5 Le recrutement de la main-d'œuvre

Sur la Côte-Nord, la population est en diminution constante depuis 1981. Selon l'Institut de la statistique du Québec (tableau 3), le solde migratoire régional était négatif de 900 personnes en 2007-2008.

**TABLEAU 3**  
**Soldes migratoires, Côte-Nord**

	Entrants	Sortants	Solde
2003-2004	2 421	3 223	-802
2004-2005	2 294	3 121	-827
2005-2006	2 301	3 211	-910
2006-2007	2 185	2 871	-686
2007-2008	2 078	2 980	-907



De plus, c'est dans le groupe des personnes entre 20 à 24 ans que l'on retrouve le solde migratoire négatif le plus important, soit 4,06 % de la population du groupe. Cependant, le solde est positif pour le groupe des 25 à 39 ans. Cet exode contribue au vieillissement rapide de la population. En 2001, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 36,7 ans, soit 1,8 année de moins que dans l'ensemble du Québec. Cet écart est réduit de moitié en 2006 et n'existera plus en 2011.

Parallèlement à la diminution de la population, les besoins en main-d'œuvre vont en grandissant dans la région. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, il se créera 1 500 nouveaux emplois sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec principalement en raison de la croissance dans les mines et la construction. En même temps, environ 7 000 travailleurs prendront leur retraite selon des estimations faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Ainsi, 8 500 emplois seront à pourvoir dans la région d'ici 2013. De plus en plus de professions présenteront des perspectives favorables.

Dans une enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Emploi-Québec Côte-Nord auprès de 1 300 entreprises de cinq employés et plus au cours de l'été 2007, 45 % des établissements ont mentionné éprouver des difficultés de recrutement. Cette proportion atteint 55 % sur le territoire du CLE de Sept-Îles où la création d'emplois sera plus forte. Ces difficultés de recrutement toucheraient 206 professions dans divers domaines de l'activité économique, principalement ceux des mines et de l'industrie manufacturière.

La Côte-Nord n'est pas la seule région à connaître des difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre spécialisée. Les autres régions ressources, ainsi que celles qui approchent du niveau de plein emploi sont aussi dans la course à l'attraction de la main-d'œuvre. La région devra se montrer innovatrice dans sa façon d'attirer et de retenir les travailleurs spécialisés. Ce problème prendra de plus en plus d'importance à mesure que le vieillissement de la main-d'œuvre accroîtra la demande de remplacement, surtout si des mesures pour contrer l'exode des jeunes ne sont pas mises en place.

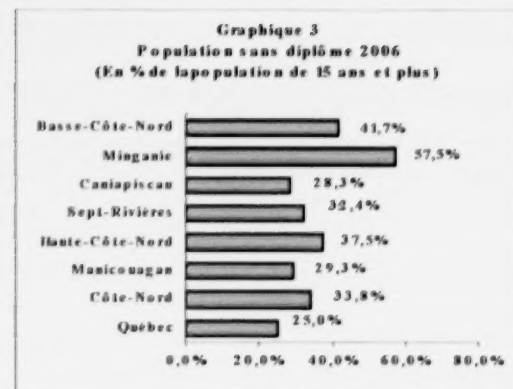
### 2.6 Le rehaussement de la scolarité

Une des caractéristiques de la région est le faible niveau de scolarité de sa population. En 2006, sur la Côte-Nord, 33,8 % de la population de 15 ans et plus n'avait pas de diplôme, comparativement à 25,0 % au Québec. L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire (graphique 3). Cette situation est

d'autant plus préoccupante qu'à ce moment-là le taux de chômage atteignait 23,0 % pour les personnes sans diplôme, comparativement à 12,0 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus selon le recensement de 2006.

Parmi les professions pour lesquelles les entreprises ont mentionné des difficultés de recrutement lors de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée durant l'été 2007, 70 % exigeaient de posséder un diplôme pour occuper l'emploi. Et, parmi ces mêmes professions, près de 60 % n'exigeaient aucune expérience préalable. En fait, le tiers des entreprises ont mentionné le manque de candidats qualifiés comme étant la principale cause de difficultés de recrutement. Le manque de candidats expérimentés n'a été mentionné que dans 4,2 % des cas.

Les conditions d'entrée sur le marché du travail grandissent avec la modernisation des entreprises. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'augmentation de la production régionale s'est faite par des gains de productivité qui ont été assurés par des développements technologiques importants. On peut assurer qu'il en sera de même au cours des prochaines années.



Par ailleurs, les effectifs scolaires ne cessent de diminuer sur la Côte-Nord. Les prévisions faites par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent la poursuite de cette érosion de la clientèle scolaire au cours des prochaines années avec une diminution moyenne d'environ 4 % par année d'ici 2009-2010.

De façon générale, les options offertes en formation professionnelle et technique répondent aux besoins du marché du travail. Dans plusieurs cas, c'est le manque d'inscriptions qui constitue le principal enjeu. Dans d'autres cas, notamment dans le secteur minier, on constate que certaines options en demande ne sont pas offertes de façon récurrente sur la Côte-Nord, ce qui rend encore plus difficile le recrutement de la main-d'œuvre dans les professions qui y sont reliées.

De plus, malgré qu'on retrouve des services universitaires dans la région, il n'existe toujours pas d'université propre à la Côte-Nord. L'offre de service de ce niveau d'enseignement demeure donc minimale dans la région, ce qui contribue aux difficultés de recrutement mentionnées pour 39 métiers de niveau professionnel dans l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre de 2007.

## 2.7 La restructuration de bassins de main-d'œuvre

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la Côte-Nord connaît des difficultés de recrutement de plus en plus importantes. Pourtant, certains groupes de la société demeurent nettement moins présents sur le marché du travail. C'est le cas notamment des femmes, des jeunes, des travailleurs de 45 ans et plus, des personnes handicapées ou des autochtones. Les causes de cette exclusion du marché du travail varient souvent d'un groupe à l'autre.

La participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2008, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure nettement inférieur à celui des hommes, soit 51,1 % comparativement à 57,8 %. Les femmes occupent aussi 74 % des emplois à temps partiel.

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2008 (tableau 4) ne représentait que 64,0 % de celui des hommes, alors qu'au Québec cette proportion est de 76,9 %.

Si, pour les hommes, le salaire moyen est nettement plus élevé dans la région, c'est le contraire pour les femmes en 2008 où la rémunération est nettement inférieure à la moyenne des femmes au Québec.

TABLEAU 4

Taux d'emploi				
	Hommes		Femmes	
	1998	2008	1998	2008
Côte-Nord	58,8	57,8	47,6	51,1
Québec	63,1	64,6	49,4	57,3
Salaire hebdomadaire moyen				
Côte-Nord	713,99	910,00	438,02	582,67
Québec	643,53	802,94	460,13	617,72

Les femmes restent minoritaires parmi les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la production de biens, où la rémunération est relativement élevée, et sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau et les professions du secteur tertiaire, où les salaires sont plus faibles.

Au cours des dix dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 1998 et 2008, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 33,9 % à 51,5 %, tandis que leur taux de chômage passait de 21,9 % à 13,1 %. Mais cette amélioration s'est faite principalement par une diminution de plus de 50 % de la population de ce groupe. Au Québec, la diminution du nombre des 15 à 24 ans a atteint 0,7 % en dix ans.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des

difficultés sur le marché du travail. On retrouve un grand nombre de ces jeunes à l'assistance-emploi.

L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Pour cette raison, dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs peuvent varier du simple au triple. Sur la Côte-Nord, la participation au marché du travail des travailleurs de 45 ans et plus se caractérise par un taux d'activité et un taux d'emploi relativement faibles. Ils étaient 21 500 à occuper un emploi en 2008, ce qui représente une hausse de près de 53,2 % par rapport à 1998.

Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et s'ils ont beaucoup d'ancienneté avec des qualifications propres à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active. Compte tenu des besoins en main-d'œuvre anticipés, la Côte-Nord peut difficilement se passer de ses travailleurs âgés.

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait à 7 900 le nombre de personnes de 15 ans et plus qui vivaient avec une incapacité sur la Côte-Nord, soit 10 % de la population. Par ailleurs, leur intégration au marché du travail est limitée. En fait, moins de 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité auraient un emploi. De plus, le revenu total moyen des personnes avec incapacité est nettement inférieur à la moyenne régionale.

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles favorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2006, Statistique Canada recensait 8 500 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 17,0 % depuis 1996. Elles comptaient pour 8,8 % de la population totale de la région.

**TABLEAU 5**  
**LES AUTOCHTONES**

Population 2006 (15 +)	9 025
Part de la Côte-Nord	11,6 %
Emploi 2006	3 450
Taux d'activité 2006	53,9 %
Taux de chômage 2006	29,0 %
Taux d'emploi 2006	38,2 %
Sans diplôme 2006	59,8 %
Revenu moyen en 2005	27 867 \$

Au total, Statistique Canada estimait à 9 025 la population autochtone de 15 ans et plus en 2006. De ce nombre, 53,9 % étaient actifs sur le marché du travail et 38,2 % avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le

contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

L'immigration demeure un phénomène marginal sur la Côte-Nord. Au recensement de 2006, 755 Nord-Côtiers de 15 ans et plus se sont déclarés immigrants dans la région, ce qui représente à peine 0,1 % de la population immigrante du Québec.

La Côte-Nord n'est donc pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. Pourtant, avec le vieillissement de la population, l'exode des jeunes et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlent, il serait opportun de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

## 2.8 Les disparités régionales et la lutte à la pauvreté

À l'instar des autres régions du Québec, la Côte-Nord connaît des disparités notables quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou la Basse-Côte-Nord. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du

Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue de la dimension matérielle (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable. Parmi les territoires de CLE, trois font partie des 50 territoires les plus défavorisés au Québec. Il s'agit des CLE de Forestville, des Escoumins et de Havre-Saint-Pierre.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la *Politique de la ruralité 2007-2014*, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord. Le tableau 6 présente quelques données sur ces municipalités.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Les disparités régionales sont des phénomènes bien présents sur la Côte-Nord et la lutte à la pauvreté est un enjeu considérable dans la vie socioéconomique régionale.

**TABEAU 6**  
**Indice de développement des municipalités dévitalisées de la Côte-Nord**

	Var. Pop.	Emploi	Chômage	Faible revenu	Indice de développement <sup>1</sup>
Longue-Rive	-6,9 %	38,8 %	25,4 %	16,3 %	-8,25
Portneuf-sur-Mer	-9,4 %	37,5 %	16,9 %	12,0 %	-6,28
Colombier	-8,2 %	39,6 %	28,6 %	9,2 %	-7,62
Godbout	10,4 %	33,8 %	21,4 %	20,0 %	-6,53
Baie-Trinité	-12,9 %	52,7 %	21,3 %	12,5 %	-5,05
Rivière-Saint-Jean	-9,4 %	46,5 %	37,5 %	9,6 %	-10,81
Aguanish	-11,7 %	30,4 %	40,0 %	13,1 %	-10,39
Gros-Mécatina	-1,2 %	20,6 %	64,1 %	13,3 %	-14,98
Saint-Augustin	-4,3 %	47,3 %	31,2 %	n.d.	-5,38
Bonne-Espérance	-2,1 %	29,9 %	54,4 %	6,5 %	-12,46

Source : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

1. Une municipalité est considérée comme dévitalisée si son indice de développement est inférieur à -5,00.



**LES GRANDES ORIENTATIONS  
D'EMPLOI-QUÉBEC  
ET CHAMPS D'INTERVENTION**

### 3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2009-2010 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES

La présente partie du plan d'action expose l'essentiel de la planification régionale à partir des cinq orientations retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail le 22 janvier 2009. Ces dernières s'articulent autour de grands objectifs nationaux tels que l'augmentation du taux d'emploi, l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre, la mobilisation des partenaires du marché du travail et l'amélioration des services de l'agence. Ces orientations et ces enjeux nationaux, qui figurent dans le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, serviront à l'élaboration des stratégies et des actions que devra poser Emploi-Québec Côte-Nord pour répondre à ses propres défis.

L'année 2008-2009 marquait le lancement d'une stratégie d'envergure visant à soutenir l'intégration du marché du travail et à favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre. C'est par le Pacte pour l'emploi que le gouvernement du Québec et les principaux acteurs du marché du travail entendent agir de façon concertée en proposant une série de mesures visant à renforcer les moyens d'action dont dispose Emploi-Québec pour accomplir sa mission dans le contexte actuel de l'économie et du marché du travail.

Par les stratégies retenues, Emploi-Québec Côte-Nord sera en mesure d'intervenir afin d'améliorer le marché du travail et ainsi de faire face aux principaux défis : remédier aux problèmes de pénurie et de recrutement de main-d'œuvre, soutenir la qualification de la main-d'œuvre, appliquer les actions nécessaires à la restructuration des bassins de main-d'œuvre et réduire la pauvreté qui résulte souvent des disparités régionales et de la dévitalisation des municipalités.

Cette section présente donc, pour chacune des orientations, les interventions et les pistes d'action retenues qui guideront nos actions au cours de l'année 2009-2010.

### LES CINQ ORIENTATIONS

1. ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES.
2. FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, À LA REPRISE ÉCONOMIQUE.
3. CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX.
4. POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE.
5. AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS.

## ORIENTATION 1

### **ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES.**

L'état actuel de l'économie nord-côtière réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir les entreprises en difficulté et aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi. Par ses services d'emploi et de solidarité sociale, Emploi-Québec interviendra pour atténuer les effets de la conjoncture difficile et soutiendra la population et les entreprises afin d'être prêt lors de la reprise économique.

#### STRATÉGIES

##### **1. Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.**

Emploi-Québec, en concertation avec ses partenaires, interviendra de façon proactive afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les entreprises par la mise en œuvre de mesures du Pacte pour l'emploi Plus.

#### CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Bonifier le soutien du revenu pour les participants aux mesures d'Emploi-Québec afin de les inciter à se préparer en vue de la reprise économique;
- 1.2 Offrir des services adaptés aux personnes qui perdront leur emploi par des mesures d'accès rapide à l'emploi notamment par des activités d'aide à l'emploi, la mesure Services d'aide à l'emploi et des formations de courte durée;
- 1.3 Bonifier la mesure Initiative ciblée pour les travailleurs âgés afin de favoriser la réinsertion en emploi des travailleurs et des travailleuses licenciés dans les collectivités vulnérables;
- 1.4 Étendre à tous les secteurs d'activité les bonifications accordées à l'industrie forestière dans le volet d'aménagement et réduction du temps de travail de la mesure Concertation pour l'emploi;
- 1.5 Déployer avec les partenaires l'approche proactive auprès des entreprises par les actions suivantes :
  - mettre en place une ligne dédiée aux entreprises touchées par la conjoncture économique;
  - créer une équipe tactique régionale afin d'intervenir rapidement auprès des entreprises en difficulté;

- intensifier la veille régionale.

- 1.6 Bonifier les services offerts par les comités d'aide au reclassement dans le cas de licenciements collectifs;
- 1.7 Intensifier la mise en œuvre du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ), grâce au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail;
- 1.8 Intensifier les activités de la mesure Concertation pour l'emploi, afin d'aider un plus grand nombre d'entreprises dans la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION I	CIBLES REGIONALES 2009-2010
+ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 777
+ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	3 144
+ Prestations non versées à l'assurance-emploi	4 664 000 \$

### ORIENTATION 2

#### **FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, À LA REPRISE ÉCONOMIQUE**

À la base du Pacte pour l'emploi, une seule prémisse : le travail est le meilleur gage de prospérité individuelle et collective. C'est pourquoi les actions d'Emploi-Québec contribuent non seulement à diminuer le chômage, mais également à réduire le nombre de postes vacants et à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises. Dans le contexte du vieillissement et de la baisse de la population, il est impératif de favoriser la participation au marché du travail d'un maximum de personnes en âge de travailler. Cette orientation se trouve renforcée par les deux premiers piliers du Pacte pour l'emploi, c'est-à-dire « investir dans le potentiel des personnes et valoriser le travail ». Plusieurs mesures concrètes voient le jour alors que d'autres sont intensifiées. Le comité régional du Pacte pour l'emploi a par ailleurs établi des priorités et des actions sous l'enjeu 1 de sa planification.

---

#### STRATÉGIES

1. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants.

#### CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Assurer une veille active des besoins de main-d'œuvre au niveau tant régional que local pour améliorer l'information sur le marché du travail, cela afin de favoriser une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- 1.2 Concevoir et offrir une information fiable, à jour et diversifiée sur le marché du travail, afin de guider les travailleurs, les entreprises et les partenaires dans leurs actions en faveur de l'emploi;
- 1.3 Favoriser l'utilisation des services en ligne d'IMT et de placement, autant chez les chercheurs d'emploi que chez les entreprises. Accompagner les personnes moins scolarisées en les aidant à utiliser les services électroniques et encourager les employeurs à inscrire les postes, notamment ceux qui sont les plus spécialisés, afin de rejoindre les chercheurs d'emploi inscrits ayant ces caractéristiques;

2. **Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.**

- 1.4 Assurer un meilleur arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de rendre plus performant l'appariement des offres d'emploi et des candidatures dans Placement en ligne;
  - 1.5 Poursuivre l'arrimage entre la formation et les besoins du marché du travail en nous appuyant sur les outils tels que les perspectives sectorielles et professionnelles et la liste des professions en demande;
  - 1.6 Exposer davantage les personnes absentes de la population active aux perspectives professionnelles qu'offre le marché du travail;
  - 1.7 Poursuivre nos interventions visant à encourager la persévérance scolaire et la lutte au décrochage scolaire.
- 
- 2.1 Consolider l'efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle et poursuivre les efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi des demandeurs de prestations prêts à occuper un emploi;
  - 2.2 Poursuivre la mise en place de mécanismes de repérage auprès des personnes à risque de chômage prolongé;
  - 2.3 Fournir une assistance rapide et efficace aux travailleurs prêts à intégrer le marché du travail, notamment ceux qui sont licenciés de l'industrie forestière, et ainsi favoriser un réemploi rapide;
  - 2.4 Renforcer le rôle de l'agent en tant que gestionnaire de parcours des individus et en tant que responsable du recours aux mesures actives;

### **3. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail pour les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.**

Le Pacte pour l'emploi désigne certains groupes particuliers, notamment les personnes handicapées, les personnes immigrantes et les minorités visibles. Notons également la relance de la stratégie de la main-d'œuvre féminine, la stratégie concernant les personnes handicapées et le renouvellement de la stratégie jeunesse jusqu'en 2014.

Autres groupes visés : les personnes de 45 ans et plus, les judiciairisés, les autochtones et les personnes sous-scolarisées.

Plusieurs actions sont proposées pour notre région dans le Pacte pour l'emploi.

- 2.5 Outiller les agents d'aide à l'emploi afin qu'ils puissent :**
    - promouvoir l'incitation au travail auprès de la clientèle des programmes de l'assistance emploi;
    - diriger rapidement les personnes autonomes vers les services universels;
    - offrir des services et des mesures de réemploi rapide à celles qui peuvent dès maintenant intégrer un emploi;
    - offrir des services et des mesures d'amélioration d'employabilité aux personnes plus éloignées du marché du travail.
  - 2.6 Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations (aide financière et dernier recours) et de ceux qui y recourent de façon répétitive par des nouvelles mesures du Pacte pour l'emploi : « Démarcheurs d'emploi » et « Passeport emploi »;**
  - 2.7 Compléter les travaux de mise en place d'un continuum de services aux individus axés sur l'emploi.**
- 
- 3.1 Revoir les moyens et les stratégies d'intervention auprès des personnes éloignées du marché du travail ainsi que les moyens de mobiliser ces dernières;**
  - 3.2 Faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de service d'Emploi-Québec en fonction des besoins du marché du travail, de la clientèle, de l'accompagnement de cette dernière et des objectifs à atteindre;**
  - 3.3 Collaborer à la mise en œuvre d'une campagne de valorisation du travail auprès de la population et plus particulièrement des demandeurs d'aide à Emploi-Québec;**
  - 3.4 Repérer parmi les prestataires de l'aide sociale ceux qui sont susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi;**



3.5 Collaborer à la mise en œuvre de diverses stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance sociale	1 099
↓ Proportion de participants à risque de chômage de longue durée	75 %
↓ Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	521
↓ Nombre de nouveaux participants immigrants aux interventions d'Emploi-Québec	31



### ORIENTATION 3

#### CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie de la région et la création d'emplois. Les changements commerciaux, technologiques et environnementaux exigent des entreprises de renforcer leur capacité d'adaptation, notamment par l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et le transfert d'expertise. L'investissement dans les nouvelles technologies associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est l'un des déterminants essentiels de la productivité. Le vieillissement démographique en cours, et qui s'accroîtra, fait craindre un manque de main-d'œuvre pour répondre aux besoins futurs. Les perspectives professionnelles de la Côte-Nord laissent entrevoir que 10 000 emplois seront à pourvoir d'ici 2011. Le Pacte pour l'emploi propose deux actions prioritaires : l'augmentation du nombre de travailleurs formés dans un plus grand nombre d'entreprises et l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences. Pour la Côte-Nord, le comité du Pacte pour l'emploi en a fait une priorité inscrite à l'enjeu 2 de sa planification.

#### STRATÉGIES

1. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

#### CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Promouvoir et mettre en œuvre, en collaboration avec les comités sectoriels, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont l'objectif est l'acquisition, la mise à jour et la reconnaissance des compétences;
- 1.2 Favoriser l'implantation des diverses stratégies d'apprentissage en milieu de travail;
- 1.3 Promouvoir la diversification des modes de formation des nouvelles approches pédagogiques, tels la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel;
- 1.4 Augmenter les compétences de base de la main-d'œuvre en entreprise par la formation générale et professionnelle ainsi que par la formation continue;

- 2. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, notamment des petites et des moyennes entreprises, de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.**

- 1.5** Collaborer à la mise en œuvre des priorités du plan d'action quinquennal 2008-2013 de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue;
  - 1.6** Consolider la veille active du marché du travail afin d'assurer une réponse adaptée aux besoins de formation des travailleurs et aux besoins en main-d'œuvre des entreprises;
  - 1.7** Soutenir les initiatives visant à mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès des entreprises nord-côtières;
  - 1.8** Collaborer à la concrétisation de la stratégie de développement des créneaux d'excellence et des investissements des projets ACCORD;
  - 1.9** Contribuer à la mise en œuvre du Plan Nord et au développement du Nord québécois et assurer la participation de la population des territoires nordiques à ce développement;
  - 1.10** Soutenir, par la qualification de la main-d'œuvre, les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions ressources.
- 
- 2.1** Mettre en place un dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés ou risquent de ne pas être créés, et ce, afin d'intervenir de façon préventive;
  - 2.2** Promouvoir, auprès des entreprises, les services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, c'est-à-dire en ce qui a trait au recrutement, au développement et à la rétention;
  - 2.3** Collaborer, avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et les autres ministères concernés, aux efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre, en regard des changements technologiques, démographiques

et commerciaux. Une attention particulière sera apportée aux entreprises du secteur forestier et aux villes mono-industrielles;

- 2.4 Soutenir les entreprises dans l'intégration et le développement des personnes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail;
- 2.5 Favoriser l'adaptation et le reclassement de la main-d'œuvre issue des secteurs en déclin vers les entreprises en expansion et celles qui risquent de vivre des pénuries;
- 2.6 Outiller les entreprises pour qu'elles acquièrent de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines, notamment dans la préparation d'un plan de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- 2.7 Soutenir l'investissement en priorité dans les petites et moyennes entreprises par la formation, l'amélioration et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre;
- 2.8 Collaborer avec le conseil régional des partenaires du marché du travail à l'élaboration de solutions visant à diminuer les délais entre la fin d'une formation et le début d'un premier emploi.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
⬆ Nombre d'entreprises nouvellement aidées	350
⬆ Nombre de nouvelles ententes de qualification	70

## ORIENTATION 4

### **POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE TANT PAR SES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE QUE PAR SES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI**

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe notamment par l'insertion en emploi d'un nombre maximal de personnes aptes au travail et la contribution à cette fin des services publics d'emploi. Elle passe également par les services de la Solidarité sociale qui prévoient un soutien financier aux personnes qui ne peuvent travailler, et ce, afin de combler leurs besoins essentiels. De plus, pour les personnes qui pourraient entreprendre une démarche, elle prévoit un soutien à la participation sociale et préparatoire à l'emploi.

À la suite de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, une stratégie globale a été élaborée. Elle est composée d'un ensemble d'actions mises en œuvre par le gouvernement, ses partenaires socioéconomiques, les collectivités régionales et locales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la société. Ces actions doivent agir à la fois sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui nécessaire à l'atteinte de son autonomie.

Avec son bureau régional et ses points de service locaux, Emploi-Québec Côte-Nord offrira, en matière de solidarité sociale, des services selon deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi qu'une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide de dernier recours.

#### STRATÉGIES

- 1. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.**

#### CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1** Accorder une aide financière à ces personnes dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics;
- 1.2** Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.

## 2. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Cette stratégie a pour but d'habituer les personnes à poursuivre leur démarche en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.

## 3. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

## 2.1 Recourir au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin d'offrir aux personnes désireuses une aide et un accompagnement structurés destinés à renforcer leur intérêt, à définir leurs besoins, à développer ou maintenir des habiletés, des attitudes ou des comportements, de manière à les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle.

## 3.1 Collaborer aux efforts, notamment de la Conférence régionale des élus (CRÉ), des municipalités régionales de comté (MRC) et des villes visant l'établissement d'une approche territoriale intégrée à la lutte contre la pauvreté;

## 3.2 Contribuer à faciliter le recours aux services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec, pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle;

## 3.3 Porter à l'attention des instances régionales de concertation, notamment au sein de la CRÉ et de la Conférence administrative régionale (CAR) les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
⬇ Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)	739
⬇ Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale	10 jours
⬇ Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85 %
⬇ Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale suite à une demande de révision	21 %
⬇ Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers de solidarité sociale	97 %

## ORIENTATION 5

### AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat. Emploi-Québec Côte-Nord entend mettre en œuvre une offre de service qui répond du mieux possible, et au meilleur coût, aux besoins des Nord-Côtières et des Nord-Côtières.

L'amélioration de la prestation des services d'emploi et de solidarité sociale passe par la consolidation d'une offre de service intégrée visant à augmenter l'efficacité de nos interventions dans un objectif de continuum.

Enfin, les organismes partenaires qui offrent des services complémentaires aux clientèles des centres locaux d'emploi seront mis à contribution pour leur expertise auprès de la clientèle.

#### STRATÉGIES

1. Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les modifications nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.
2. Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale.

#### CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Mettre en place un mécanisme de veille continue afin de pouvoir rapidement réagir aux conséquences néfastes de la conjoncture économique.
- 2.1 Poursuivre les actions visant la concertation et la mise en place du continuum de services entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi aux individus et ceux aux entreprises;
- 2.2 Apporter une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel, à l'organisation du travail et assurer un soutien afin que les travaux de modernisation des services de l'agence s'effectuent harmonieusement;
- 2.3 Accorder une attention particulière aux ressources humaines, notamment à la santé, à la gestion prévisionnelle, au transfert d'expertise et à la préparation de la relève.



### 3. Renforcer le partenariat.

Étant une organisation dont l'intervention est basée sur le partenariat et la concertation, il est essentiel de consolider et d'optimiser nos liens afin de mieux desservir nos clientèles et ainsi de contribuer à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les partenaires du marché du travail et les ministères concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte pour l'emploi ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu.

- 3.1 Recourir aux ressources externes et aux organismes en employabilité afin de tirer parti de leur expertise pour intervenir plus efficacement et en complémentarité auprès des diverses clientèles;
- 3.2 Renforcer les collaborations entre le conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec en vue d'assurer une meilleure identification et une réponse plus rapide aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- 3.3 Participer, en collaboration avec nos partenaires du milieu, aux diverses activités visant à mieux desservir nos clientèles :
  - collaborer avec la Conférence régionale des élus aux stratégies de développement;
  - participer à la Table interordres de formation et d'emploi;
  - maintenir nos liens avec les centres locaux de développement (CLD);
  - collaborer aux stratégies de développement des régions ressources;
  - participer avec nos partenaires à faire valoir les attraits de la région pour recruter et retenir la main-d'œuvre;
  - collaborer avec les partenaires concernés à la mise en place des conditions de développement des créniaux d'excellence associés à la Côte-Nord en vertu du projet d'action concerté de coopération régionale de développement (ACCORD);
  - collaborer au plan d'action gouvernemental à l'intention des municipalités dévitalisées;
  - collaborer avec les ministères en région à la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social.

### 4. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.

4.1 Tirer profit de l'expertise des membres du conseil régional des partenaires du marché du travail et du comité régional du Pacte pour l'emploi afin d'adapter les interventions d'Emploi-Québec à la réalité du marché du travail nord-côtier et de sa population, et ce, pour l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi;

4.2 Poursuivre les actions prévues par la convention de performance et d'imputabilité visant à s'assurer de l'efficacité et de l'efficience des actions des centres locaux d'emploi en regard de l'objectif d'insertion en emploi :

- poursuivre l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaire;
- fixer des cibles de résultats pour l'ensemble des indicateurs de résultats et responsabiliser les employés à l'atteinte de ces derniers;
- s'assurer que l'offre de service des ressources externes comporte une reddition de comptes axée sur la performance en matière d'insertion en emploi;
- Poursuivre les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, qui, outre les actions posées lors de l'attribution initiale, la gestion des dossiers actifs ou lors d'enquêtes, permet de tirer profit des ententes d'échanges de renseignements qu'Emploi-Québec conclut avec différents partenaires.

### 5. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel.

5.1 Faire en sorte que les informations du marché du travail issues, entre autres, de la veille active puissent contribuer à améliorer l'offre de service d'Emploi-Québec et la prise de décisions des différents acteurs.



## LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

---

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
✚ Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	2 284
✚ Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 031
✚ Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	498
✚ Prestations non versées à la clientèle des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 615 000 \$



## LES ANNEXES

## ANNEXE I

### RÉPARTITION DU BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail dont dispose en 2009-2010 la région de la Côte-Nord est de 13 211 300 \$ dont 939 500 \$ pour le Pacte pour l'emploi et 2 316 100 \$ pour le Pacte pour l'emploi Plus. L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget global. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE.

**Répartition du budget FDMT 2009-2010**

UNITÉ ADMINISTRATIVE	BUDGET 2009-2010 \$	PACTE POUR L'EMPLOI <sup>1</sup> \$	PACTE POUR L'EMPLOI PLUS <sup>1</sup> \$
Les Escoumins	769 200	71 000	111 300
Forestville	1 291 800	112 400	176 200
Baie-Comeau	3 291 700	272 900	427 800
Port-Cartier	784 800	70 800	111 000
Sept-Îles	2 703 600	251 500	394 200
Havre-Saint-Pierre	2 229 700	160 900	252 300
Direction régionale	2 140 500	-	843 300
<b>Total</b>	<b>13 211 300</b>	<b>939 500</b>	<b>2 316 100</b>

1. Les budgets Pacte pour l'emploi et Pacte pour l'emploi Plus sont inclus dans le budget 2009-2010.

## ANNEXE 2

### LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 356	4 777
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	2 494	3 144
3. Prestations non versées à l'assurance-emploi	3 649 000 \$	4 664 000 \$

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance sociale	1 088	1 099
5. Proportion de participants à risque de chômage de longue durée	75 %	75 %
6. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	522	521
7. Nombre de nouveaux participants immigrants aux interventions d'Emploi-Québec	33	31

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	293	350
9. Nombre de nouvelles ententes de qualification	70	70

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
10. Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)	720	739
11. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale	10 jours	10 jours
12. Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85 %	1,85 %
13. Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale suite à une demande de révision	21 %	21 %
14. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers de solidarité sociale	97 %	97 %

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2009-2010
15. Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	2 088	2 284
16. Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	932	1 031
17. Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	471	498
18. Prestations non versées à la clientèle des programmes d'assistance sociale suite à une intervention d'Emploi-Québec	1 478 400 \$	1 615 000 \$

